



Le canard Sudiste

LE JOURNAL SYNDICAL DE SUD ASSURANCE IDF

SOMMAIRE

- Semaine d'action du patronat... de qui se moque-t-on ? - Page 2
- Ils ont les milliards, nous sommes des millions ! - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
 - * Négociations de branche : pacte de responsabilité
 - * Covéa centralisation de la stratégie et mise en place d'un statut commun
 - * AFA : le Gema se renforce avec Groupama
 - * La Macif inquiète de l'alliance avec la Matmut
- La prime de partage des profits est supprimée - Page 5
- Dossier - Page 6, 7, 8, 9, 10
 - * Pourquoi le CHSCT est il une instance d'avenir?
- 40 ans de la loi Veil - Page 10
- Le compte pénibilité: esprit de prévention, es tu là? Page 11, 12
- Détente - Page 13
 - * Une société sans impôts ?

La souffrance de Gattaz

PARLONS-EN!



© Déclaration de Pierre Gattaz Président du HECDF - Le Pigeon le 6 novembre 2014

SEMAINE D'ACTION DU PATRONAT... DE QUI SE MOQUE-T-ON ?

Trois organisations patronales, le Medef, la Cgpm et l'Upa, ont annoncé à grand renfort de publicité une "semaine d'action" avec pour cibles notamment :

- La fiscalité qui écraserait soi-disant les entreprises ; pourtant l'impôt sur les sociétés est passé de 47,2 milliards d'euros en 2013 à 33,1 milliards dans le budget 2015... et les baisses de recettes de sécurité sociale seront pour ce même budget 2015 de 6,3 milliards au titre du Crédit impôt compétitivité emploi et du pacte de responsabilité.

- La mise en place du compte pénibilité serait administrativement insoutenable ; il faut rappeler que ce compte est une maigre et très partielle contrepartie des réformes des retraites pour les personnes ayant des travaux pénibles (par exemple le travail de nuit n'est compté comme pénible que de 0h à 5h du matin, or le code du travail le délimite pourtant de 21h à 6 h).

Ces trois organisations patronales en profitent pour pousser le bouchon toujours plus loin : contre les 35 heures, contre la représentation des salarié-e-s dans les entreprises...

Ils auraient tort de se priver, tant l'écoute côté gouver-

nement est forte. Il n'y a pas un jour sans nouvelle annonce qui ne trouve un relais auprès d'un ministre ou d'un membre de la majorité gouvernementale.

Le leitmotiv du coût du travail revient sans cesse alors que ces méthodes n'ont contribué à créer aucun emploi, qu'au contraire, les profits dégagés par les entreprises n'ont fait que remplir les caisses des actionnaires. On nous demande d'être compétitifs mais cette compétitivité va droit dans le mur car elle organise le recul des droits sociaux et le dumping social entre les différents pays en Europe.

Les capitalistes nous coûtent cher, le gouvernement leur sert la soupe.

Le travail est notre seule richesse, la baisse du coût du travail qu'ils demandent, c'est l'accroissement des inégalités,

la progression du chômage, la misère pour ceux et celles qui se trouvent sans emploi et la remise en cause des services publics qu'on ne peut plus financer et qui sont pourtant le bien de toutes et tous.

Solidaires appelle à reconstituer un front des salarié-e-s, un front syndical commun pour contrer ces offensives qui, sinon, ne cesseront jamais.



ILS ONT LES MILLIARDS, NOUS SOMMES DES MILLIONS

Des mobilisations dans la Santé, le commerce, dans l'industrie, dans la fonction publique existent. Des mouvements sociaux sur le logement, le chômage et la précarité, les enjeux écologiques, s'organisent aussi. **Toute lutte est un acte de résistance utile contre les attaques gouvernementales et patronales.**

Dans plusieurs régions des intersyndicales affirment leur détermination à défendre pied à pied les droits sociaux et l'emploi.

Les organisations syndicales ont des responsabilités, elles doivent mettre toute leur énergie à répondre aux attentes des salarié-es !

Il est temps de construire une offensive nationale pour donner un coup d'arrêt à une politique favorable au patronat et destructrice d'emplois.

Il est temps d'imposer d'autres choix dont les priorités sont la répartition des richesses, la justice fiscale, l'augmentation des salaires et un régime d'indemnisation chômage de haut niveau, la réduction du temps de

travail, la défense des services publics.

Il est temps d'exiger une démocratie réelle où chacun et chacune participe aux grands choix sociaux, économiques et écologiques, dans les entreprises, dans les quartiers, pour en finir avec un capitalisme prédateur qui fait le lit de l'extrême droite et des idées réactionnaires nauséabondes.



PACTE DE RESPONSABILITÉ DANS LA BRANCHE ASSURANCE

La FFSA et le GEMA viennent de prendre des engagements concrets pour l'embauche de 38 000 salariés au total dans le secteur.

Les prévisions de l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance tablaient sur 11 700 recrutements par an, soit 35 100 au total au bout des trois années prévues. En définitive, la branche va plus loin et s'engage sur une embauche de 38 000 collaborateurs, à l'horizon 2017.

La signature de cet accord intervient après les escarmouches entre le patronnat et le gouvernement, chacun reprochant à l'autre d'avoir fait chavirer ce programme qui constitue l'un des points prometteurs du programme de François Hollande.

Cet accord ouvre donc de nouvelles perspectives pour l'emploi dans l'assurance. Concrètement, il se décline en différents points. La politique d'alternance est confirmée et améliorée avec un chiffre de 5 000 alternants promis contre 3 800 initialement ; le taux de recrutement d'alternants en CDI passe de 10 % à 20 %. Côté jeunes, le contrat de génération prévoyait 2 000 jeunes, un engagement qui passe à 2 400 recrutés en CDI d'ici 2015. En termes

de handicap +20 %, sur la durée de l'accord sont prévus, ce qui permet de passer de 220 à 265 recrutements.

D'autre part, l'accès à l'emploi pour les jeunes titulaires du bac bénéficiera d'un volume en hausse de 20 % avec, à la clé, une formation complémentaire et +10 % de recrutement de salariés âgés de plus de 45 ans. Par ailleurs, l'alternance sera déployée dans toutes les entreprises, sans exception. Enfin, il est prévu un groupe paritaire chargé de réfléchir sur l'impact du numérique sur les compétences, les métiers et les actions à mettre en place. Idem pour le télétravail, qui bénéficiera d'un dispositif.

En outre, ce protocole prévoit l'intégration dans la future négociation « qualité de vie au travail » les résultats des travaux liés au digital. Enfin, cet accord est triennal. Pour la deuxième période de ce pacte de responsabilité (2017/2020) les engagements seront conditionnés à la stabilité des situations économiques ou règlementaires.

COVÉA CENTRALISATION DE LA STRATÉGIE ET MISE EN PLACE D'UN STATUT COMMUN

La stratégie de MMA, MAAF et GMF sera désormais décidée au niveau du groupe. Covéa veut mettre en place un statut commun pour tous ses salariés.

80 cadres du Groupe Covéa se sont réunis en séminaire fin octobre. Thierry Derez, à cette occasion, a fait le point sur la construction du Groupe et la nécessité de faire évoluer son organisation.

Il a rappelé que Covéa a été créée pour la prospérité des mutuelles qui y adhèrent le service aux sociétaires.

Il a souligné que les défis professionnels sont communs à toutes les composantes de Covéa et qu'il convient de s'appuyer sur les points de forts du Groupe : la science du risque, la solidité financière, la taille, les marques MAAF, MMA et GMF. Et ce n'est sans doute pas anodin si Covéa parle de plus en plus de marques au sujet de MAAF,

MMA et GMF plutôt que d'en-seignes...

Cette annonce marque en effet un pas de plus dans la constitution d'un groupe plus simple et plus intégré.

Ces dernières années, Covéa avait déjà considérablement évolué en se dotant d'une holding, puis d'une direction générale assurances. Celle-ci va être maintenant renforcée par trois directions : marché dommages des particuliers, assurance-vie et transformations stratégiques.

Thierry Derez et le Comité de Direction Générale de Covéa ont donc présenté un projet entraînant d'importantes modifications d'organisation pour l'ensemble du Groupe.

Dans le cadre de ce projet, la primauté institutionnelle des mutuelles est réaffirmée au sein de la SGAM Covéa. La stratégie sera

définie au niveau de Covéa pour permettre aux trois marques une développement dynamique, harmonieux et rentable.

Le cap : construire, à un horizon volontariste de deux à trois ans, une entreprise unique dans laquelle chacun aura sa place.

L'intégration toujours plus forte voulue par Covéa doit aussi se traduire dans le domaine des ressources humaines avec pour perspective la création d'un statut commun des salariés, et à court terme d'une université d'entreprise (Campus). A cet effet, une Direction générale Ressources Humaines et Communication Interne sera mise en place.

Ce projet sera présenté et soumis à la consultation des instances représentatives du personnel des entités du groupe.

A F A : L E G E M A S E R E N F O R C E A V E C G R O U P A M A

Avec la demande d'adhésion de Groupama, le Gema est en passe de constituer un pôle mutualiste influent au sein de l'Association française de l'assurance (AFA). Une manière d'équilibrer le rapport de forces. D'autant que l'initiative de l'assureur vert pourrait séduire d'autres adhérents de la FFSA.

Le Groupement des entreprises mutuelles d'assurance (Gema) s'offre une prise de choix. La commission exécutive de l'organisation professionnelle, réunie ce jeudi 11 décembre, a décidé de convoquer une assemblée générale extraordinaire, le 8 janvier 2015, pour valider la demande d'adhésion de Groupama. «L'adhésion de Groupama au Gema s'inscrit naturellement dans le cadre de la participation du groupe aux réflexions sur l'avenir de son secteur d'activité tout en respectant les valeurs mutualistes modernes sur lesquelles il est bâti», soulignent dans un communiqué Jean-Yves Dagès, président de Groupama, et Thierry Martel, directeur général.

Un observateur avisé du marché a indiqué à l'Argus de l'assurance que le «Gema n'avait pas sollicité l'assureur vert». Et d'ajouter : «Cette démarche répond à des motivations internes dont celles de réaffirmer leur recentrage autour des valeurs mutualistes et de tourner la page Azéma (directeur général de l'assureur vert de 2003 et 2011).» Selon nos informations, ce signal aurait reçu un accueil favorable des élus de Groupama ainsi que des caisses régionales.

Le premier adhérent AFA

Cette demande d'adhésion reflète aussi la volonté de rapprochement de la FFSA et du Gema au sein de l'Association française de l'assurance (AFA). Pascal Demurger, président du Gema et vice-président de l'AFA, rappelle ainsi que «la démarche de Groupama montre, pour Bernard Spitz, président de l'AFA, et moi-même l'ambition de construire des ponts entre les familles, puisque Groupama sera adhérent à la fois de la FFSA et du Gema».

Au-delà des ponts, il s'agit avant tout pour le Gema de renforcer clairement son poids politique au sein de l'AFA en structurant un pôle mutualiste influent face au pôle assurance. Cette adhésion replace également Thierry Martel «au centre du jeu», fait valoir une source proche du dossier. Le directeur général de Groupama, président de la Fédération française des sociétés d'assurance mutuelle (FFSAM, entité appartenant à la FFSA), siège également au conseil de l'AFA.

Un coup politique et financier pour le Gema

A l'issue de l'assemblée générale de janvier prochain,

le Gema accueillera donc un 45e adhérent de taille qui lui permettrait de représenter plus de 29 millions de sociétaires en assurances dommages, contre 20,5 millions en 2013, et près de 19 Md€ de cotisations (contre 13 Md€ en 2013). En assurance vie, le chiffre d'affaires des mutuelles du Gema serait de 10,7 Md€, contre 8,9 Md€ en 2013. Au-delà du coup politique, c'est aussi une belle opération financière pour le Gema, dont le montant des adhésions est calculé selon un pourcentage d'encaissement.

Toutes les entités de Groupama adhérentes au Gema ?

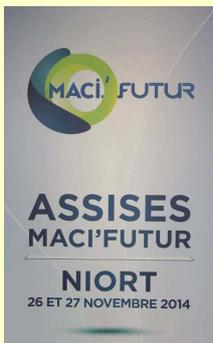
Qu'entend-t-on par adhésion de Groupama ? A ce jour, la FFSA compte six entités de l'assureur vert dans sa liste d'adhérents, à savoir Gan Assurances, Gan Outremer, Groupama Assurance-crédit, Groupama Gan Vie, Groupama Protection Juridique et Groupama SA. Selon nos informations, le groupe ne souhaiterait pas que soit communiqué le nom des entités qui rejoindront effectivement le Gema. Quid des activités sous pavillon Gan ?

Tracer le chemin...

Reste que l'initiative de Groupama ne devrait pas restée isolée. Aussi bien au sein de la FFSAM que de la Réunion des organismes d'assurance mutuelle (Roam), lesquelles partagent des territoires communs en matière de mutualisme. «Dès lors que Groupama montre le chemin, d'autres suivront», pronostique cette même source. Au sein de la FFSAM, l'annonce de Groupama a d'ailleurs suscité quelques grincements de dents, mais aussi des réflexions intéressées.

Rappelons que l'existence d'un pôle mutualiste au sein de l'AFA aurait tout sens dans la capacité des acteurs mutualistes à faire entendre leur voix auprès des pouvoirs publics. Un pôle qui pourrait d'ailleurs élargir ses frontières à la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF). Dans nos colonnes, Etienne Caniard, son président, rappelait en novembre dernier «travailler, avec le Gema, sur le chantier de la gouvernance des mutuelles». La main est tendue...

LA MACIF INQUIÈTE DE L'ALLIANCE AVEC LA MATMUT



Le 26 novembre à Niort, à l'occasion des assises Macif'Futur, les délégués nationaux et représentants des sociétaires ont été interpellés par tract.

La Déléguée syndicale centrale CGT, n'hésite pas à comparer le contexte actuel avec le congrès de 1973 où la Macif « s'est engagée dans une gouvernance démocratique avec les organisations syndicales représentatives des salariés ». Avec 60 % des mandats aux délégués issus de confédérations syndicales (25 % pour les fondateurs, 15 % pour l'économie sociale) au sein de la gouvernance Macif, la CGT pose la question de « la souveraineté » dans le nouveau pôle mutualiste.

L'accélération du rapprochement avec la Matmut a été relancée, fin juin dernier, avec la lettre d'intention en vue de renforcer leur alliance au sein de Sferen, dont la finalisation devrait aboutir fin mars 2015.

Redoutant un passage en force sous couvert de consultation participative, les organisations syndicales Macif veulent obtenir des éclaircissements sur les objectifs réels du processus « entre intégration et fédération ».

Les syndicats renvoient aux projets en cours au sein de

l'entreprise – onze régions – dans le cadre du plan moyen terme, qui prévoient « une uniformisation des organisations et des process », ainsi qu'aux réflexions engagées dans le cadre de Macif'Futur.

Pour les organisations syndicales Macif et Matmut, le seul intérêt du rapprochement vise à réaliser des économies d'échelle. Ils peuvent dire que la Macif et la Matmut vont conserver leurs marques, les conséquences sociales seront importantes ; nous irons vers un système qui laissera moins de place aux délégués, la technocratie va se renforcer.



LA PRIME DE PARTAGE DES PROFITS EST SUPPRIMÉE

L'article 19 de la loi de financement pour la sécurité sociale pour 2015 supprime la prime de partage des profits.

L'article 1er de la loi 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 qui l'instituait est abrogé.

Cette mesure avait vocation à s'appliquer jusqu'à l'intervention, au plus tard le 31 décembre 2013, d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle sur le partage de la valeur ajoutée qui pourra proposer des adaptations législatives dans le champ d'application de la participation et de l'intéressement (Loi 2011-894 du 28 juillet 2011 art. 1-XIV : JO 29). Faute de loi à cette date, le versement de la prime avait été maintenu pour 2014.

Faute de dispositions contraires, la mesure entre en vigueur le 1er janvier 2015.

Pour les entreprises dont l'exercice social coïncide avec l'année civile, la prime n'aura donc pas à être versée en 2015.

La question se pose, en revanche, de la solution applicable aux entreprises dont l'exercice ne coïncide pas avec

l'année civile. Doit-on considérer que la suppression ne prendra effet qu'à compter du premier exercice social ouvert après le 31 décembre 2014 ? On attendra avec intérêt des précisions administratives sur ce point.

A noter le conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (Copiesas), installé en juin dernier par le Gouvernement, a remis le 26 novembre 2014 aux ministres des finances et des comptes publics, du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique un rapport formulant un certain nombre de propositions sur ces questions.

Sur la base de ce rapport et de ces recommandations, le Gouvernement a fait savoir qu'il consulterait les partenaires sociaux pour confirmer leurs attentes et propositions sur ce sujet et qu'il formulerait des propositions d'ici à la fin d'année, qui seront intégrées au projet de loi pour l'activité (projet de loi « Macron ») qui doit être examiné par le Parlement au cours du 1er trimestre 2015.

Le texte de ce rapport est disponible sur le site : http://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/rapport_copiesas_26112014.pdf



DOSSIER

POURQUOI LE CHSCT EST IL UNE INSTANCE D'AVENIR ?

Beaucoup d'indices permettent de qualifier le CHSCT d'instance « d'avenir » : le fait que le CHSCT soit une instance spécialisée, créée assez récemment (1982), qu'elle soit au cœur de problématiques contemporaines du travail, comme celle de la prévention des risques psychosociaux ; le fait que le CHSCT permette une action très pragmatique, moins basée sur un fond idéologique qu'une instance plus orientée comme l'est un syndicat, le fait que sa mission relève d'une expertise puisqu'aussi bien le CHSCT « analyse » les conditions de travail, les risques professionnels, la pénibilité (L4612-2CT), car qui serait chargé « d'analyser », sinon une instance experte par définition ?

Toutes ses raisons sont bonnes pour comprendre que l'avenir est ouvert au CHSCT et que son inscription, moderne, dans un monde qui a fortement bougé et évolué depuis la fondation des grands principes sociaux de l'après guerre (28/02/1945 : création des CE), lui vaut une place de choix.

Ces raisons sont justes, et cependant encore insuffisantes à comprendre pourquoi les CHSCT représentent, dans l'établissement ou l'entreprise d'aujourd'hui, l'instance qui, par nature, est susceptible de devenir le lieu même d'une synthèse sociale nouvelle, qui porte un renouveau de la fonction de « représentant du personnel », et un renouveau de l'exercice de la démocratie sociale, au plus proche des salariés qui vivent la difficulté des conditions de travail, et de l'entreprise qui vit souvent au cœur de la difficulté à survivre économiquement.

En fait, trois raisons convergentes viennent polariser autour du CHSCT un enjeu considérable qui lui donne valeur d'exemple pour l'avenir :

La première de ces raisons tient à ce qu'un CHSCT puisse devenir un lieu où l'enjeu de l'amélioration des conditions de travail devienne aussi un enjeu de productivité de l'entreprise

La deuxième raison est juridique : l'obligation de sécurité de résultat pour l'employeur, permet au CHSCT d'exercer une puissance d'impact croissante sur les solutions concrètes mises en œuvre dans l'entreprise.

Ce potentiel, qu'aucune autre instance représentative ne détient, permettrait de fait au CHSCT d'impacter tout projet de l'entreprise entraînant des modifications importantes des conditions de travail ou de sécurité (L46 12-8CT).

La troisième raison est inhérente à la démocratie sociale en entreprise, dont on peut affirmer aujourd'hui que le CHSCT

peut constituer une sorte de modèle, ou de prototype, car fondé sur la base d'un nouveau cadre de dialogue social autour du projet, et non plus autour seulement de la revendication ou de la réclamation.

1°) l'enjeu de l'amélioration des conditions de travail, facteur de productivité

Le CHSCT contribue à l'amélioration des conditions de travail (L4612-1CT). Son rôle contributif dépasse de loin le rôle d'une instance de simple consultation ; il peut à tout moment se saisir de lui-même, ou à l'initiative du CE (L4612-13CT), pour faire des propositions contributives afin de préconiser des améliorations à partir des analyses des conditions de travail que lui-même peut conduire.

La base qui permet la prise en compte des préconisations du CHSCT sera d'autant plus puissante que le CHSCT démontre que les améliorations qu'il suggère permettent en fait un gain de productivité à l'entreprise.

Ce levier est fondamental, car il permet ex-ante (avant), et non pas après coup (ex-post), d'améliorer les conditions de travail de manière continue et sans heurt dans l'intérêt de l'entreprise et des salariés.

Car que se passe-t-il trop souvent ? les processus de production ne sont pas conçus pour intégrer en amont l'amélioration des conditions de travail, et c'est une fois seulement que ces processus sont mis en œuvre, que les instances représentatives du personnel tâchent d'infléchir les projets de l'employeur dans le sens de cette amélioration ; du coup, productivité et amélioration des conditions de travail bien souvent s'opposent, et plutôt que de contribuer à un projet pensé ensemble, on s'achemine souvent vers un conflit de valeurs, où les élus tirent en arrière du projet de l'employeur ; ceci les oblige sans cesse à développer une attitude de réclamation ou de revendication, attitude qui leur coûte une énergie considérable, pour un résultat souvent décevant, pour eux-mêmes et pour les salariés qu'ils représentent.

L'alternative est évidemment d'intégrer l'amélioration des conditions de travail dans le projet de l'employeur en amont et non pas en aval, afin d'y suggérer des améliorations aux effets productifs, et qui soient pérennes ; alors l'employeur ne se battra plus dans un sens, cependant que les élus du personnel se battent dans l'autre sens, mais tous contribueront à résoudre le plus en amont possible cette seule équation :

« Comment intégrer l'amélioration des conditions de travail

comme facteur de productivité en soi ? »

Or, en ce domaine, la nouvelle loi du 14/06/2013 sur la consultation du CE concernant les orientations stratégiques de l'entreprise, et la base de données unique qui en est conséquente, donnent une portée et une visibilité sans précédent au CE sur les orientations de l'entreprise sur les deux années à venir, et permet, grâce à ces informations, d'anticiper l'évolution des conditions de travail pour infléchir à priori (et non pas à postériori) les décisions de l'entreprise dans le sens d'une amélioration productive des conditions de travail.

Cette perspective suppose bien évidemment une collaboration d'autant plus étroite entre le CE et le CHSCT.

2°) l'obligation de sécurité de résultat et l'enjeu de santé : impact pour le CHSCT

Le fait que l'obligation de sécurité soit devenue une obligation de résultat depuis 2002 (les jurisprudences confirmant toutes depuis cette date cette conception de l'obligation de sécurité) démultiplie d'autant les conséquences financières du défaut de sécurité, et permet au CHSCT d'être d'autant plus incontournable. Car l'accident de travail, (reconnu maintenant de plus en plus en cas de suicide au travail, notamment dans le cadre des risques psychosociaux), a pour l'employeur un coût exorbitant, sans compter le coût de la faute inexcusable qui peut être retenue à l'encontre de l'employeur qui « aurait du avoir conscience des dangers encourus par le salarié dans l'exercice de son travail »

Quoique nous ne croyons pas que le judiciaire résolve à lui seul les questions à la place des acteurs (le CHSCT, l'employeur), néanmoins, force est de constater que son aiguillon puissant est nécessaire et que sans lui, rien ne bougerait ; néanmoins l'aiguillon judiciaire est insuffisant à tirer la charrette de la santé au travail à lui seul, si aucune action des acteurs sur le terrain au-delà ne vient le relayer.

A ce titre, le CHSCT a un rôle majeur, parce qu'il est au cœur des dispositifs de prévention, au cœur du lieu où l'action préventive peut se mener grâce à ses propres constats, à ses analyses et à ses préconisations.

C'est ici qu'il faut peut être dissiper un malentendu (très latin) qui concerne le processus d'action et de décision.

Nous avons-nous latins- souvent la paresse de penser que dans le processus de décision, seul le décideur final est important ; nous concevons difficilement qu'un processus de décision puisse certes, aboutir à ce qu'un décideur tranche au final, mais que néanmoins il puisse exister un cœur de décision qui ne soit pas le décideur final, et dont cependant le rôle est majeur.

Or si très clairement, le décideur final concernant les mesures de préservation de la santé au travail est l'employeur (ce qui est parfaitement logique, puisque c'est à lui qu'incombe l'obligation de sécurité de résultat), incontestablement

blement le cœur de décision est, en la matière, le CHSCT.

Et pour montrer cela, nous ne ferons qu'un constat : quelque soit la décision prise en matière de santé au travail, il est impossible de contourner le CHSCT (et bien sûr aussi le médecin du travail lui-même membre du CHSCT). Ainsi tous les domaines ci après, passent, à un moment ou à un autre, selon une modalité ou l'autre, par le CHSCT :

Évaluation des risques : l'employeur doit tenir compte de cette évaluation pour établir le programme annuel d'actions hygiène sécurité, conditions de travail (R4121-1CT) et donc il doit tenir compte des analyses du CHSCT.

Programme et rapport annuel Hygiène sécurité Conditions de travail .le programme annuel est établi à partir des analyses du CHSCT (R4612-8 CT): consultation du CHSCT sur le rapport et le programme annuel(L4612-17 CT) ,vis-à-vis duquel le CHSCT peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires(L4612-17CT)

Projet important d'aménagement modifiant les conditions de travail et de sécurité : consultation du CHSCT avec éventuellement appel à un expert agréé (L4612-8CT)

Analyse des conditions de travail et des risques professionnels, ainsi que de la pénibilité (L4612-2CT) : initiative du CHSCT

Enquêtes accident du travail et maladie professionnelle (L4612-5CT) : initiative du CHSCT

Introduction de nouvelles technologies (L4612-9CT) : consultation du CHSCT

Le CHSCT a toute initiative de proposition en matière de prévention des risques professionnels (L4612-3CT). Le refus de l'employeur est motivé.

La formation à la sécurité : non seulement le CHSCT est consulté sur les contenus de cette formation(L4143-1CT) et veille à sa mise en œuvre effective, mais il participe à son élaboration (R4143-1CT).

Le rôle du CHSCT s'avère ainsi d'autant plus déterminant dans le cadre d'une obligation de sécurité de résultat, car pour l'employeur, contourner le CHSCT au cœur des décisions, serait cette fois prendre un risque considérable de se voir imputer, en plus, une entrave à son fonctionnement, délit pénalement réprimé à l'article L4742-1 CT .

Il est donc devenu impossible de gérer l'aspect santé travail au mépris du CHSCT, dans quelque entreprise ou établissement que ce soit, c'est ce que le législateur a voulu en plaçant ainsi le CHSCT au « cœur des décisions».

Ceci étant dit, il appartient après au CHSCT, qui occupe cette position stratégique de par la volonté du Législateur, d'en faire quelque chose d'utile pour préserver la santé et améliorer les conditions de travail, ou de ne rien en faire, et ceci n'est pas de la responsabilité des juges .

Trop souvent, des CHSCT, passifs, attendent que soient prises des initiatives par l'employeur et ne se portent pas en avant pour analyser et pour préconiser des solutions; certains « n'analysent » jamais, ni les postes de travail, ni les situations de travail, ni les conditions de travail ; ils attendent que l'employeur le fasse, alors que c'est pourtant leur mission d'analyser (les risques professionnels et les conditions de travail notamment). D'autres se contentent alors de porter des réclamations au nom des salariés, ce qui n'est absolument pas leurs rôles, mais celui des délégués du personnel,.

Ainsi, faute de jouer leur rôle de CHSCT, qui consiste à constater, analyser et préconiser, pour la prévention des risques professionnels et pour l'amélioration des conditions de travail, beaucoup de CHSCT se comportent comme des DP en se contentant de relayer des réclamations de salariés, et empiètent donc sur les prérogatives des DP.

3°) Le CHSCT, enjeu d'un renouveau de la démocratie sociale

Il faut insister sur ce point : le CHSCT apparaît nettement comme le cadre idéal d'un changement de sens dans la notion même de l'exercice de la démocratie sociale, changement bienvenu tant les anciennes conceptions de cette démocratie, en gros issues de la fin de seconde guerre mondiale, trouvent aujourd'hui leurs limites. Sur quels axes ce changement est-il perceptible ? Nous en distinguons trois : celui de la représentativité même, celui du projet, et celui du partage démocratique du savoir dans l'entreprise.

a) le CHSCT vecteur de changement dans la notion de représentativité.

-la notion de représentant du personnel, telle qu'elle est issue d'un modèle classique d'après 1945, comme étant le représentant surtout de la voix de son syndicat dans l'entreprise, qui représenterait aussi le personnel par le fait de son adhésion aux valeurs du syndicat, est entraîné de passer.

Cette notion de représentation du personnel a vécu: incontestablement les salariés aujourd'hui souhaitent de plus en plus, en dehors de toute obédience syndicale, des représentants qui les représentent d'abord eux, et non plus d'abord une « certaine idée du syndicalisme », aussi justifiée et fondée qu'elle soit.

La loi sur la représentativité du 20/08/ 2008 a en ce sens seulement pris acte de cette évolution.

L'évolution sociétale fait ainsi qu'aujourd'hui « on adhère de moins en moins aux institutions », avec ce que peut avoir de collant le terme même de « l'adhésion, adhérence », comme on ne colle plus à un ensemble prédisposé de valeurs idéologiquement et préalablement connues.

C'est ainsi, (qu'on le regrette ou non).

L'instance moderne, dans l'esprit contemporain, est une instance qui permet de s'inscrire dans un réseau de projets, et non pas d'adhérer à un ensemble de valeurs prédéterminées clefs en mains.

C'est ce que montrent par ailleurs les fonctionnements modernes de structures (type Greenpeace ou Actup), dont les valeurs ressortent des actes et des actions qu'elles mènent, actes qui sont en eux-mêmes constitutifs de valeurs, et non plus issus d'une conception idéologique préfabriquée dans laquelle on encarterait à vie les individus, et qui prédisposerait à priori des individus à agir dans un sens prédéterminé.

Autrement dit, ce qui prédispose à défendre des valeurs partagées aujourd'hui, c'est l'action commune pour un objectif précis, et ce ne sont plus les valeurs à priori partagées dans une adhésion de principe qui prédisposeraient à l'action et aux buts projetés.

De ce point de vue, ce ne sont pas tant les syndicats qui sont dépassés, mais la notion même de « centrale syndicale », avec la représentation inhérente d'un « centre qui pense », et donc d'une périphérie qui agirait en fonction d'une pensée élaborée au centre.

Aujourd'hui la périphérie est « au centre », elle agit sa pensée, et la « centrale » elle, ne centre plus vraiment quoique ce soit à priori. (ce qui explique que même les syndiqués suivent de moins en moins les mots d'ordre de leurs « centrales » syndicales)

Or, si l'on regarde les instances autrefois périphériques de la démocratie sociale, ce qui devient central, c'est l'entreprise comme lieu et les instances représentatives du personnel qui sont en ce lieu.

On constate que ce sont elles qui deviennent centrales et notamment le CHSCT, à partir des pratiques nouvelles et novatrices que leur fonctionnement engendre en tant que pratiques sociales.

Parmi ces instances au sein de l'entreprise, l'instance la plus avancée en ce domaine est le CHSCT ; et c'est bien pourquoi il attire aussi des candidats qui n'auraient, par ailleurs, jamais adhéré à un syndicat, ni même postulé pour être un élu CE ou DP.

En somme, le CHSCT est attracteur d'un type nouveau (et potentiellement rénovateur) de « représentants du personnel », tournés notamment vers l'action concrète et vers le projet pour réaliser des avancées, concrètes, sur le plan de la sécurité des salariés et des conditions de travail ; ceci ne veut évidemment pas dire que les DP ou les CE ne permettent pas d'amélioration concrète (au contraire, ils sont aussi indispensables), mais cela veut dire que ceux qui, dans l'entreprise, ont déjà à priori en tête de vouloir changer concrètement les conditions de travail et /ou les conditions de sécurité sont attirés, en premier lieu, par le

CHSCT,

Ces nouveaux types de représentants CHSCT peuvent parvenir à ce but, sans pour autant relever d'une culture, traditionnelle en France, de la « revendication », mais plutôt d'une culture du « projet en réseau ».

b) Le CHSCT porteur d'une culture du projet en réseau

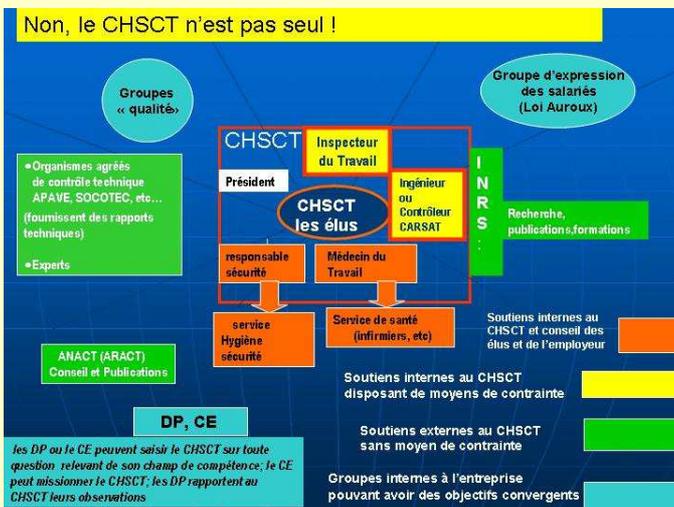
Le placement du CHSCT au cœur de la décision en matière de santé au travail (sans être le décideur final), place le CHSCT dans une position institutionnelle inédite : de là où il est, il est celui qui peut tisser un maximum de liens avec l'ensemble des partenaires , partenaires internes (CE,DP, service hygiène sécurité, groupes qualité, groupes d'expression etc.) et externes (médecin du travail, inspection du travail, CARSAT, organismes de santé, ANACT,INRS) pour remplir sa mission autour de l'enjeu de l'amélioration des conditions de travail et de la préservation de la santé , tant mentale que physique.

Cette position, qui lui permet aussi de démultiplier sa puissance, est une position idéale pour collaborer à l'édification de véritables projets pérennes et le plus consensuels possibles, allant dans le sens de ses missions.

Bien sûr cette force est aussi une faiblesse si le CHSCT, comme c'est parfois hélas le cas, se laisse déborder, contourner, ou même marginaliser par ses partenaires.

Le CHSCT est donc appelé ,s'il veut mener à bien sa mission ,à prendre sa place totale et entière au sein d'un ensemble de partenaires et à trouver, avec eux, la voie qui mène à la réalisation de projets d'amélioration des conditions de sécurité et de travail , en faisant respecter ce qu'il est , c'est-à-dire une instance instituée, et pas seulement un agrégat de personnes individuelles.

schéma: le CHSCT parmi ses partenaires



Ce défi n'est pas simple, mais il est passionnant, et surtout susceptible de faire entendre autrement la voix des représentants du personnel qu'au travers de l'image revendicative, qui colle à l'image entretenue depuis longtemps ,en lien trop dépendant à l'image syndicale française, et notamment depuis la fondation des premiers « délégués ouvriers » de 1936, ancêtres des actuels délégués du personnel .

Certains diront peut être que cette image syndicale peut évoluer d'elle même ; nous préférons penser que la présence, de fait, d'une instance de type nouveau sur le terrain, comme l'est institutionnellement le CHSCT, permettra cette évolution d'autant plus. En fait nous pensons que ce sont les instances représentatives du personnel, sur le terrain de l'entreprise , dans leurs pratiques et autour d'une culture de projet en réseau, qui sont en mesure de faire évoluer l'image des représentants du personnel, et qui renouvelleront ainsi, peut être à terme, l'image syndicale.

c) Le CHSCT porteur du partage des savoirs dans l'entreprise

Le CHSCT est une instance experte, ainsi l'a voulu le législateur qui lui donne des missions d'analyse : analyse des conditions de travail, analyse des risques professionnels et de la pénibilité (L4612-2CT). Car qui analyse est de fait, « expert ».

Cependant tout l'intérêt de cette dimension d'expertise du CHSCT c'est qu'elle n'est pas à priori technocratique mais qu'elle peut donc devenir... démocratique.

On relève bien sûr que les membres du CHSCT sont d'abord et avant tout des élus conviés au rang d'experts en tant qu'analystes des conditions de travail et des risques professionnels, et donc qu'ils ont dès lors pour mission (exaltante et difficile) de s'y hisser, et non pas de laisser les « experts parler à leur place » ; On remarque que le CHSCT est la seule instance experte (ce n'est pas le cas du CE à qui le législateur ne demande pas de procéder à des analyses ; le CE n'est pas une instance experte de par la loi en tous cas).

Ceux qui interprètent cette situation en se disant qu'il suffit au CHSCT de déléguer la part d'expertise qui leur revient aux experts agréés n'ont en réalité pas compris, ou pas voulu comprendre, la réalité de leur mission ; peut être y sont ils encouragés par certains employeurs. Pour autant, la mission du CHSCT est bien celle là : qu'il puisse certes , utiliser des experts agréés dans les cas prévus par la loi (L4614-12CT), mais à partir d'une position où lui-même se hisse à devenir participant d'une co-expertise, et non pas simple « client attentiste des résultats de l'expertise ».

Tout ne peut être reproché aux experts agréés ,surtout dans le cas ou les CHSCT démissionnent, de fait, de leur rôles d'experts à leur profit .Mais l'esprit du législateur est pourtant clair dans cet acte qu'il pose en confiant de l'analyse au CHSCT : la vraie démocratie c'est d'accéder au savoir partagé ; le savoir sur l'analyse du travail et sur les risques au travail doit être un objet de partage démocratique, et non

pas un objet de confiscation technocratique au profit des experts agréés ou des psychologues du travail; c'est la vraie condition d'une réelle- et non pas seulement formelle- démocratie sociale : elle s'établit à partir du partage des savoirs et des compétences.

Que peut on attendre d'une technocratie du savoir descendante et même parfois , condescendante ?

Si l'on veut changer les conditions de travail, la sécurité dans l'entreprise, il faut que les plus concernés -les salariés et leurs représentants au CHSCT -s'emparent des savoirs, des outils et des méthodes pour ,au minimum, co-expertiser à armes égales avec ceux qui leur « préparent des solutions toutes faites ». Cela nécessite bien entendu, de la formation.

Les CHSCT ne peuvent reprocher au législateur de ne pas avoir prévu cette position de savoir expert pour eux mêmes : par contre, ils peuvent parfois se reprocher à eux mêmes de ne pas la saisir: ont-ils vraiment réalisé que la vraie nature du pouvoir était dans le savoir et la compétence ?

40 ANS DE LA LOI VEIL: EN AVANT TOUTES ! À BASTILLE LE 17 JANVIER 2015 -

Historique de la lutte pour l'avortement en France

1975 :
Légalisation de l'avortement (définitive en 1979)

1982 :
Remboursement de l'avortement.

1990 :
L'utilisation du RU486 est autorisée dans les centres IVG.

2001 :
Le délai légal passe de 10 à 12 semaines. Les femmes majeures n'ont pas d'obligation d'entretien social et les femmes mineures qui ne peuvent obtenir l'autorisation parentale ont la possibilité d'avoir recours à un adulte référent.

2004 : Mise en place des IVG hors d'établissements de santé dits aussi avortements en ville. Modification et revalorisation des forfaits relatifs à l'IVG.



A l'occasion des 40 ans du vote (promulgation) de la Loi Veil autorisant l'IVG, vote qui intervient après des années de luttes des mouvements féministes pour obtenir ce droit à disposer de son corps, se prépare une mobilisation nationale profitant de cet anniver-

saire pour réinvestir la rue et dénoncer :

Pour Solidaires cette manifestation nationale à Paris s'inscrit dans une période marquée par l'occupation de la rue par des groupes sociaux non pro-

Institutionnellement la démocratie sociale s'entend à travers un savoir qui ne soit plus confisqué, mais au contraire, mis à disposition des légitimes représentants, qui doivent s'en emparer et non pas se contenter de le sous traiter.

Au fait, la loi Auroux sur le droit d'expression des salariés du 4/08/1982 n'avait elle pas déjà prévu et préparé le terrain démocratique du savoir partagé en énonçant à l'article L2281-2CT que :

« l'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail , l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise », posant ainsi les fondements démocratiques de l'expertise de ceux qui sont eux même concernés par ces conditions, les salariés, et que les analyses du CHSCT pouvaient parfaitement relayer, eux qui sont leurs légitimes et démocratiques représentants ?

gressistes (qu'il s'agisse des réactionnaires cités plus haut, ou des patrons tout dernièrement...).

- un accès à l'IVG menacé, dû aux politiques de santé mises en place en les soumettant aux « impératifs » libéraux (notamment avec la loi HPST)

- les politiques d'austérité du gouvernement qui pénalisent particulièrement les femmes (majoritaires dans nombre de services publics, dans les secteurs associatifs...)

- les reculs gouvernementaux après les manifestations des réactionnaires contre le mariage pour tous, sur

Cette manifestation, lancée par les mouvements féministes, a vocation à être plus large par les thèmes qu'elle met en avant et qui font partie de nos revendications comme le maintien et le développement des services publics, l'abrogation de la loi HPST dite «Bachelot» et ses conséquences en termes de fermetures de centres IVG, de maternités..., le maintien des subventions dans le milieu associatif, la reprise des ABCD de l'égalité dans l'éducation nationale..

Rendez-vous le 17 janvier à 14h30 Place de la Bastille, soyons nombreuses et nombreux à y participer !



LE COMPTE PÉNIBILITÉ : ESPRIT DE PRÉVENTION, ES TU LÀ ?

Au-delà de la présentation des mesures (complexes) de la réforme sur les retraites instituant le compte pénibilité (loi 2010-1330 du 9/11/2010 complétée par les décrets 2014-155,156,157 du 9/10/2014), cet article a pour but de mettre en relief l'esprit qui la prédispose, et de mesurer ainsi son caractère réellement préventif quant aux conditions du travail pénible dans les entreprises et les établissements.

Cette réforme vise à prendre une mesure de la pénibilité, suivant les facteurs de pénibilité déterminés à priori parmi les 10 facteurs de pénibilité recensés à l'article D4121-5 CT, et dont les quatre premiers facteurs seront pris en compte dès le 1/01/2015, les autres à partir du 1/01/2016.

Puis, en fonction de cette mesure de pénibilité, la réforme vise à établir un compte « personnel » de pénibilité pour chaque salarié concerné, compte tenu de la vie professionnelle du salarié et des facteurs de pénibilité auxquels il a été exposé durant sa vie professionnelle.

Le principe d'une pénibilité comptabilisée dans un compte « à points » est ainsi institué. Ce compte à points dont bénéficie le salarié vivant des conditions de travail qui ressortent de la pénibilité se voit alors géré par lui comme un compte bancaire. Le salarié pourra alors transformer ses points acquis sur son compte pénibilité, soit en abondant son compte personnel de formation pour se former dans un métier moins pénible, soit en travaillant à temps partiel sans perte de salaire, soit en partant en retraite anticipée.

Or, si une mesure personnalisée des facteurs de pénibilité s'avère utile pour mesurer ce que chaque salarié, durant sa vie professionnelle, a enduré en terme de pénibilité, on peut s'interroger néanmoins sur l'utilité, à partir de

cette comptabilité personnelle, de vouloir établir un « compte » qui soit une sorte d'avoir, comme un avoir en banque et qui pourra servir à ce que le salarié transforme cet avoir en « points retraite », et même en points qui lui permettent de bénéficier de formation individuelle pour évoluer vers des postes de travail moins pénibles.

On pourra notamment s'interroger sur l'esprit de cette réforme quant elle se prétend être ainsi une réforme préventive de la pénibilité.

Or la pénibilité peut elle être combattue préventivement par chaque salarié pris individuellement par l'utilisation d'un compte? Pour une prévention collective en entreprise, n'aurait il pas été préférable de renforcer les moyens préventifs à disposition du médecin du travail et du CHSCT ?

Certes la loi du 9/11/2010 prévoit des accords ou des plans d'action visant à la prévention de la pénibilité et donne au CHSCT la mission d'analyser la pénibilité en tant que telle. Mais elle ne prévoit pas de moyens supplémentaires en ce domaine, comme le serait par exemple, un droit d'alerte spécifique pénibilité, pourquoi pas en concertation avec le médecin du travail.

D'autre part la mise en place de ce compte exige, de fait, une comptabilité précise qui s'avère en fin de compte une contrainte administrative importante pour les employeurs qui s'empressent d'ailleurs de la dénoncer. Or, comme nous l'avons indiqué dans d'autres articles, notamment sur le droit du travail, la contrainte administrative générée par une loi doit être minimale et ce qui doit être maximisé, c'est l'efficacité de la contrainte juridique (ici la prévention) en fonction d'une contrainte administrative minimum, et non l'inverse.

De ce point de vue, celui de l'efficacité de la contrainte juridique ayant trait à la prévention, l'existence d'un droit d'alerte pénibilité n'aurait administrativement contraint l'employeur à mesurer la pénibilité qu'en cas d'exercice de ce droit d'alerte, et dès lors, les mesures (complexes) de cette pénibilité auraient été confiées à l'expert (payé par l'employeur).

La contrainte juridique aurait été alors aussi forte, mais la contrainte administrative, faible à l'échelle de l'ensemble des employeurs et en ce sens, la loi plus efficace du point de vue de la prévention.

Du point de vue maintenant de la prévention primaire, qui est la forme de prévention qui consiste à éradiquer ou à diminuer le risque avant qu'il ne se concrétise, interrogeons d'emblée la pertinence d'un tel système instituant un compte de pénibilité en tant qu'avoir (au même titre qu'un avoir bancaire) en posant cette simple question :

A partir du moment où il est institué un compte qui donne des avantages à ceux qui ont été exposés à des travaux pénibles, qui a réellement intérêt dès lors à réduire la pénibilité et à s'attaquer à ses causes, de façon à opérer à sa prévention primaire en éradiquant, ou en diminuant l'exposition à ses risques (et non pas de façon secondaire ou tertiaire en compensant ces risques, selon l'ordre qui prévaut en prévention établie à l'article L4121-2CT) ?

Pas forcément l'employeur qui, plutôt que de faire de la prévention, peut avoir intérêt à « payer son prix à la pénibilité », si cela lui coûte moins cher que de la prévenir.

Pas forcément le salarié, qui peut avoir intérêt à engranger le bénéfice comptable de la pénibilité pour « abonder son compte pénibilité » et partir ainsi plus tôt en retraite.

En réalité, cette marchandisation de la prévention nous semble procéder du même esprit ,très douteux , que les droits de tirage spéciaux sur le plan écologique: marchandisation consistant à faire payer « des droits à polluer » et qui nous semble procéder du même esprit que celui consistant à donner un prix à « faire travailler dans des conditions pénibles ».

Le raccordement du compte pénibilité avec le compte personnel de formation donne ainsi à cette formule d'abondement entre les deux comptes un caractère séduisant : le salarié pourra utiliser ce qu'il engrange sur un compte (pénibilité) pour le bénéfice d'un autre compte (formation) ; le côté bancaire et cumulable des comptes qui s'abondent ainsi l'un dans l'autre indique bien l'esprit très individualisant, et pour ne pas dire individualiste, qui préside à l'opération : mais si l'on peut imaginer que cela a du sens de vouloir individualiser le compte personnel de formation, parce que la formation est un capital individuel à utiliser tout au long de sa vie, peut on tenir le même raisonnement en matière de prévention de la pénibilité ?

Si la responsabilité individuelle du salarié peut jouer son rôle en matière de formation professionnelle continue, peut on en dire autant des conditions de travail dans un Etablissement, qui sont hors de portée de la responsabilité individuelle d'un salarié ? Les équivalences entre des comptes qui se rejoignent ainsi le laissent supposer, mais réfléchissons à l'objectif visé :

Veut on qu'un maximum de salariés partent le plus tôt possible en retraite en brandissant leurs points pénibilités cumulables, ou veut on réellement que l'amélioration des conditions de travail et la diminution de la pénibilité permette à tous de partir à un âge légal (ou au delà s'ils le souhaitent), avec des espérances de vie à peu près équivalentes ?

On fera juste remarquer à ce propos que le compte pénibilité ne répond pas à cette question parce que le système qu'il propose est parfaitement réversible : ou on part plus tôt avec beaucoup de points de pénibilité, ou on part plus tard avec moins de points de pénibilité : la pénibilité devient alors un « choix du consommateur », et induit un arbitrage « coût bénéfice », pour deux produits qui deviennent équivalents en fonction du prix que chacun accepte de payer .

Or ceci ne procède pas d'un esprit de prévention, parce que l'esprit de prévention est collectif d'abord, et hors marché ensuite , et il ne procède pas d'un choix de consommateur.

L'esprit de prévention procède d'un choix collectif et éthique , visant à éradiquer, ou à défaut , limiter les risques, le risque étant ici matérialisé par la formidable différence d'espérance de vie entre ceux ayant exercé des métiers pénibles et les autres (plus de 7 années en moyenne).

De ce point de vue, le choix éthique et préventif est de limiter tant que faire se peut la pénibilité, point ,et ceci sans marchandage..

Sinon et tant qu'à faire , on pourrait en revenir à l'équation que posait la direction de la mine aux ouvriers dans le roman de Zola « Germinal » :

« Préférez vous qu'on vous paye le boitage (c'est à dire la sécurité) à part et qu'on diminue le prix de votre berline à la tonne ? ». Ainsi vous avez le choix entre prendre plus de risque et gagner plus, ou prendre moins de risque et gagner moins : choix du consommateur bien propice à la défense de l'ultra libéralisme, mais sûrement pas à celui de l'esprit de prévention .

On terminera par cette remarque: à partir du moment où le calcul de la pénibilité s'applique de façon non rétro-active, et seulement à partir de 2015, n'aurait il pas été plus efficace de privilégier la seule prévention, plutôt que de prévoir pour le futur , que la pénibilité permettra de partir en retraite plus tôt , ce qui consiste à avouer et à admettre dès le départ que sa prévention sera de toutes manières, et même à l'avenir, relativement...inefficace?

Retrouvez-nous sur le web :
<http://sud-assurance.wifeo.com>



S U D A S S U R A N C E I D F

144 Bd de la Villette
75019 PARIS

Téléphone : 06 66 75 97 84
Télécopie : 01 73 79 48 90
Messagerie : sud.assurance@gmail.com

U N E S O C I É T É S A N S I M P Ô T S ?

VINCENT DREZET

UNE SOCIÉTÉ SANS IMPÔTS ?

LLL
LES LIENS QUI LIBÈRENT

Alors que le « ras le bol » fiscal gronde, voici un ouvrage indispensable qui imagine ce que serait une société sans impôts et qui propose des solutions concrètes pour un impôt simplifié, juste et durable

Imaginons une société sans impôts et ce qu'il adviendrait de nos dépenses de santé, de sécurité ou bien d'éducation... Sait-on qu'un collégien revient à plus de 8000€ par an à la société ? Qu'un simple coup de file suivi d'une intervention des pompiers pour un malaise entraîne près de 1000€ de frais. Ou encore qu'un accouchement est facturé 3500€ à la Sécurité Sociale. Les exemples pourraient être multipliés à l'infini dans tous les secteurs de notre vie quotidienne.

Vincent Drezet, fiscaliste et secrétaire général du syndicat national Solidaires Finances Publiques, revient ici sur les conséquences quotidiennes d'une absence de contribution commune. Il démontre remarquablement, en s'appuyant sur des illustrations concrètes, que sans impôt, les besoins sociaux de tout un chacun et la vie en société seraient impossibles à satisfaire.

Volontairement simple et pédagogique, ce livre propose également des solutions concrètes pour un impôt juste, simplifié et durable.